



**Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Oficina de la Procuradora de las Mujeres
División de Prevención y Educación**

Violencia doméstica en el lugar de empleo

La violencia doméstica es un patrón de comportamiento en el cual la pareja o ex pareja utiliza la violencia física o sexual, la intimidación, coacción, amenazas, aislamiento, o abuso emocional o económico para controlar a su pareja. Ha sido reconocida como uno de los problemas sociales y de salud pública más serios que afecta a Puerto Rico. Se extiende a los centros de trabajo donde puede afectar tanto a la víctima como al resto del personal. El 74% de las víctimas son física o emocionalmente maltratadas en el trabajo. Los patronos tienen la responsabilidad de trabajar procedimientos específicos para manejar apropiadamente las situaciones relacionadas a la violencia doméstica en su lugar de trabajo. Entre las medidas que ha establecido el gobierno de Puerto Rico se encuentra la exigencia de desarrollar protocolos en los centros de trabajo que ayuden a manejar efectivamente las situaciones de violencia doméstica que puedan surgir.

Cada patrono, público o privado, de acuerdo a la naturaleza de su empresa o agencia, creará un protocolo para el manejo de situaciones de violencia doméstica en el centro de trabajo. El protocolo tendrá el propósito de desarrollar medidas preventivas y de seguridad que protejan al personal y a la víctima de violencia doméstica.

Algunos de los efectos de la violencia doméstica en el lugar de trabajo son:

- Aumentan las ausencias y tardanzas de la víctima de violencia doméstica.
- La víctima puede presentar pobre concentración y disminuir la calidad de su trabajo.
- La productividad de la víctima y demás empleados se afecta por el stress emocional y laboral que genera la situación de violencia.
- Provoca situaciones de riesgo para la seguridad del personal y visitantes del lugar de trabajo.
- Aumenta los gastos del patrono por los servicios de salud, daños a la propiedad y publicidad adversa del centro de empleo.

Algunas de las razones por las que una víctima de violencia doméstica guarda silencio en su lugar de trabajo están asociadas a:

- El temor a la pérdida del empleo.
- Pensar que es un problema personal que no debe llevarse a su empleo.
- Por miedo al rechazo y la incompreensión de parte de sus compañeros de trabajo.
- Por pensar que no la entenderán y será juzgada.

Conductas que se observan en las víctimas de violencia doméstica en el trabajo

- Moretones o heridas inexplicables que muchas veces se disimulan con maquillaje, gafas o ropa de mangas largas.
- Ansiedad, depresión o intranquilidad, después de llamadas o visitas inesperadas de su pareja o ex pareja.
- Problemas de concentración y uso frecuente de tranquilizantes u otros medicamentos.
- Poco acceso al dinero familiar para cubrir sus necesidades.
- Ausencias y tardanzas frecuentes.

- Solicitudes repentinas para cambios de área de trabajo.
- Aislamiento de compañeros de trabajo y eventos sociales.

Cómo se puede identificar en el trabajo a una persona maltratante?

- Las personas maltratantes llaman, visitan o merodean el trabajo de la víctima sin autorización. Tratan de burlar la seguridad y se alteran si se le niega el acceso.
- Vigilan a la víctima y preguntan sobre ella a los compañeros de trabajo.
- También pueden expresarse de forma despectiva de la víctima ante sus supervisores poniendo en riesgo su empleo.
- Muchas veces actúan violentamente con la víctima o sus compañeros en el centro de trabajo.

Alternativas de protección que nos provee la ley

- **La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975**, dispone que los patronos deben proveer, a cada una de las personas que emplea, un lugar de empleo libre de riesgos reconocidos que estén causando o que puedan causar muerte o daño físico a las personas que emplea.
- **La Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989**, según enmendada, establece la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico con relación a la violencia doméstica.
- **Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004**, dispone que en situaciones de violencia doméstica que ponen en riesgo el lugar de trabajo el patrono puede solicitar, en la sala de investigaciones de cualquier tribunal, una orden de protección a favor de sus empleados, empleadas y visitantes. El patrono deberá notificar a la víctima de su intención de solicitar la orden de protección pero no necesita de su consentimiento.

- **Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006**, establece como obligatorio, para el patrono de la empresa privada o de las agencias gubernamentales el establecer procedimientos y guías, o sea, un protocolo para el manejo de las situaciones de violencia doméstica en su centro de trabajo.
- **Ley Núm. 271 de 17 de diciembre de 2006**, establece enmienda a la Ley Núm. 100, que prohíbe el discrimen en el empleo. Esta añade que no se puede discriminar contra una persona por ser víctima de violencia doméstica, acecho, o agresión sexual.

Responsabilidad patronal ante el protocolo

- Atender las situaciones de violencia doméstica cuando se identifiquen.
- Desarrollar un protocolo interno para trabajar con la violencia doméstica en el centro de trabajo.
- Designar una o más personas a cargo del cumplimiento con la política pública sobre el Protocolo para el manejo de situaciones de violencia doméstica. El personal deberá estar debidamente adiestrado para interactuar con las víctimas de manera segura, confidencial y libre de prejuicios.
- Divulgar la política pública en contra de la violencia doméstica en el lugar de trabajo de forma clara y específica.
- Velar por la seguridad de todas las personas en el centro de trabajo.
- Asegurarle a las víctimas que no se van a tomar medidas que vayan en perjuicio de su empleo por sufrir violencia doméstica.
- Proveer a la víctima acceso a los diferentes recursos de ayuda u orientación que estén disponibles.

- Respetar la necesidad de confidencialidad de la persona afectada por la violencia doméstica por tratarse de una situación personal y emotiva. El personal de supervisión deberá manejar el asunto con mucha sensibilidad.
- Desarrollar un plan de seguridad que responda a las necesidades particulares de la víctima.
- Ofrecer adiestramiento al personal de supervisión y al personal en general sobre el manejo de situaciones de violencia doméstica en el centro de trabajo.
- Tomar las acciones disciplinarias correspondientes cuando los actos de violencia contra la pareja se generan desde el lugar de empleo ya que esto constituye un delito, además de que se pueden estar utilizando recursos de la empresa para realizarlo.
- Garantizar que las políticas administrativas y gerenciales no atenten, revictimicen o discriminen contra el empleo de la persona que es víctima de violencia doméstica.

El material contenido en esta presentación fue suministrado con propósitos educativos por la División de Prevención y Educación de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres.

Si usted es víctima de violencia doméstica o necesita mayor información puede comunicarse a los teléfonos (787) 721-7676 o a la línea de orientación (787) 722-2977.